

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan teknologi merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari. Seharusnya manusia mampu beradaptasi dalam pemanfaatan berkembangnya teknologi yang terus menerus. Berawal dari berbagai aspek perkembangan teknologi seperti pada bidang perbankan, bidang elektronik bahkan sampai pada hal yang tidak terfikirkan sebelumnya, yaitu sistem layanan jasa transportasi yang dimiliki oleh ojek saat ini dan dapat diakses siapa saja bahkan tanpa terhalang jarak dan waktu. Dewasa ini ojek tidak hanya memiliki pangkalan di masing-masing tempat seperti kompleks perumahan, kompleks perdagangan dan perkantoran namun sudah berkembang menjadi lebih kreatif sehingga muncul ojek berbasis daring (*online*). Adanya *smartphone* atau aplikasi daring yang menciptakan peluang bagi perusahaan *start up* yang bergerak di bidang layanan transportasi yang kemudian menaungi para pengemudi ojek *online*.

Grab didirikan oleh warga Negara Malaysia, Anthony Tan dan Hooi Ling Tan. Tahun 2012 Grab hadir di Indonesia sebagai aplikasi pemesanan beragam pilihan transportasi seperti mobil, motor dan Taksi. Perkembangan Grab hadir dengan jasa berbagai layanan yang diantaranya transportasi motor (GRAB BIKE), transportasi mobil (GRAB CAR), pesan makanan (GRAB FOOD), pengiriman barang (GRAB EXPRESS).

Sejalan dengan berkembangnya sebuah usaha, akan semakin rumit dan kompleks pula permasalahannya, bahkan dalam dunia layanan transportasi seperti ojek sekalipun. Hal itu dibutuhkan sistem manajemen yang baik dalam pengelolaan hubungan antara perusahaan dengan sumber daya manusia di suatu perusahaan. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar usahanya tetap berjalan efektif dan karyawan dapat memberikan sumbangan yang optimal yaitu dengan menjaga prestasi kerjanya. Upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan prestasi diantaranya menerapkan kompensasi yang sesuai dan mempertahankan semangat kerja agar terjalin baik hubungan antara perusahaan dan karyawan sehingga tercapai kepuasan kerja.

Prestasi kerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan dan mengerahkan sumber daya yang dimiliki baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hati sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal (Nurasiah, 2016). Prestasi merupakan perwujudan kerja yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan agar produktivitas tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk terus melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang mengakibatkan penurunan prestasi kerja.

Aspek yang berikutnya adalah kompensasi, salah satu tujuan orang bekerja adalah untuk mengimplementasikan kompetensi yang dimilikinya secara maksimal, dan tujuan lainnya untuk mendapatkan kompensasi karena manusia dikendalikan oleh keinginan untuk mendapatkan uang yang lebih

banyak, peningkatan karir, dan kekuasaan. Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi. Para karyawan sangat termotivasi untuk bekerja keras jika perusahaan memberikan kompensasi dengan baik dan lancar sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan terutama agar mencapai upah, fasilitas, dan tunjangan maksimal.

Dalam kehidupan perusahaan semangat kerja juga dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan pada seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Semangat kerja perlu mendapatkan perhatian karena semangat kerja yang tinggi membuat pekerjaan yang ditugaskan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat, dan dapat membuat karyawan merasa betah bekerja. Semangat kerja karyawan yang tinggi otomatis berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja.

Sistem hubungan kerja Grab dengan *driver* adalah kemitraan. Sistem kemitraan ini membuat minat yang besar bagi pengguna motor dan mobil. Jumlah *driver* yang semakin banyak membuat persaingan antar *driver* dalam mengumpulkan poin yaitu mendapatkan penumpang setiap hari membuat semangat *driver* menurun dan menjadi tidak antusias akan pekerjaannya. Penyebab *driver* adalah sulitnya mencari penumpang dikarenakan jumlah pengguna yang tidak sebanding dengan jumlah *driver*. Fasilitas yang diberikan pihak Grab terhadap mitra *driver* yaitu helm dan jaket sebagai

tanda pengenal. *Driver* sebagai mitra tidak mendapatkan fasilitas jaminan keselamatan dan kesehatan, sehingga *driver* menjadi kurang puas akan pekerjaan yang dijalani. Penerapan insentif yang berubah-ubah dan adanya sistem poin atau berlian membuat para *driver* berbondong-bondong untuk melakukan order sebanyak-banyaknya.

Kepuasan kerja akan tercipta setelah mendapatkan dorongan dari sesama rekan kerja dan semangat dari luar. Dalam penelitian ini sebagai *driver* dalam menjalankan pekerjaan tidak membutuhkan rekan kerja secara langsung akan tetapi bertukar pikiran dan berdiskusi mengenai teknis pekerjaan dan dorongan sosial yang dilakukan sesama *driver* disaat menunggu pesanan di lokasi yang sama dari penumpang. Prestasi kerja akan tercapai saat kepuasan terhadap pekerjaan apabila pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan kemampuannya sendiri. Dalam hal ini seorang *driver* memiliki minat dan kemampuan dalam memberikan layanan jasa transportasi daring yang dibuktikan dengan jumlah besar *driver* yang bergabung dengan Grab.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“PENGARUH KOMPENSASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi Pada *Driver* Grab di Ponorogo)”**.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja *driver* Grab di Ponorogo?
- b. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja *driver* Grab di Ponorogo?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* Grab di Ponorogo?
- d. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* Grab di Ponorogo?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja *driver* Grab di Ponorogo?

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja *driver* Grab di Ponorogo.
- b. Mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja *driver* Grab di Ponorogo.

- c. Mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* Grab di Ponorogo.
- d. Mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver* Grab di Ponorogo.
- e. Mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja *driver* Grab di Ponorogo.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, manfaat penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

- b. Bagi PT Grab Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Grab dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan *driver*.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana bagi peneliti untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang

berhubungan dengan kompensasi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

d. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau perbandingan untuk peneliti yang khususnya berkaitan dengan kompensasi, semangat kerja, kepuasan

